

DAFTAR PUSTAKA

- Acássia Guidini, A., da Silva Zonatto, V. C., & Degenhart, L. (2020). Evidence Of The Relationship Between Budgetary Participation, Organizational Commitment And Managerial Performance. *Brazilian Journal of Management/Revista de Administração da UFSM*, 13(5).
- Ajzen, Icek. 1988. Attitudes, Personality, and Behavior. Milton-Keynes, England: Open University Press & Chicago, IL: Dorsey Press.
- _____.1991. The Theory of Planned Behaviour. In: Organizational Behaviour and Human Decision Process. *Amherst, MA: Elsevier*, 50: 179-211.
- _____. 2005. Attitudes, Personality and Behavior. New York. USA: Open University Press.
- Alhasnawi, M. Y., Said, R. M., Daud, Z. M., & Muhammad, H. (2023). Enhancing managerial performance through budget participation: Insights from a two-stage A PLS-SEM and artificial neural network approach (ANN). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4), 100161.
- Allen NJ, Meyer JP. 1990. The Measurement of Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational psychology*, 91, pp. 1-18.
- Allen NJ, Meyer JP. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Allen NJ, Meyer JP, and Smith CA. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Aranda, C., Arellano, J., & Dávila, A. (2023). Budgeting in Public Organizations: The Influence of Managerial and Political Aspects. *European Accounting Review*, 32(2), 345-377.
- Arifin, Solikhun. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Argyris, C. 1952. The Impact Budget on People, The Controllershship Foundation,,

Inc, Cornell University.

Atkinson, R. L., Atkinson, R.C. 1997. *Pengantar Psikologi 1* judul asli *Introduction to Psychology eighth edition*.. Jakarta, Penerbit Erlangga.

Back. K. W. 1977. *Social Psychology*. USA: Jhon willey &sons, Inc.

Bangun Andarias. 2009. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja SKPD Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Brownell, P. 1982b. A Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control. *The Accounting Review*. Vol. LVII (4). October: 766-777.

Brownell, P. dan M. McInnes. 1986. Budgetary Participation, Motivation, and Managerial Performance. *The Accounting Review*. Vol. LXI(4). October: 587-600.

Bura, M.T, Kusumawati, A. dan Arifuddin. 2018. The Effect Of Participation And Goal Clarity Budget To Performance Apparatus With Toraja Cultural As A Moderating Variable. *International Journal of Advance Resourch*. 6(8), 470-479.

Cahyadi Mangunjung. 2015. *Pengaruh Partisipasi dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Apartur Daerah dengan Budaya Siri' Na Pacce sebagai Variabel Moderasi*. Tesis. Universitas Hasanuddin Makassar.

Cherrington, DJ. and JO. Cherrington, 1973. Appropriate Reinforeement Contingencies in The Budgeting Process. *Journal of Accounting Research (Supplemen)*, pp. 225- 253.

Chong, V. K. dan K. M. Chong. 2002. Budget Goal Commitment and Informational Effect of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modeling Approach. *Behavioral Research In Accounting*. Vol 14. 6586.

Darma, E.S. 2004 *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemerintah Daerah*. SNA VII, Denpasar

de Azevedo, R. R., Cardoso, R. L., da Cunha, A. S. M., & Wampler, B. (2022). Participatory budgeting and budget dynamics in the public sector. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 16.

- Fishbein dan Ajzen, 1975. *Belief, Attitude, Intentions and Behavior: an introduction to theory and research. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc*
- Fishbein, M. 1967. *Attitude And The Prediction Of Behavior, Readings in attitude theory and measurement* (pp. 477-492), New York, NY: Wiley.
- Genevičiūtė-Janonienė, G., & Endriulaitienė, A. 2014. Employees' Organizational Commitment : Its Negative Aspects For Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 558–564.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika: Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter?. *Journal of Security & Sustainability Issues*, 9.
- Govindarajan, V. 1986. Impact of Participation in The Budgetary Process on Managerial Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency Perspective. *Decision Sciences* 17: 496-516.
- Gul, F.A., J.S.L. Tsui, S.C.C. Fong, dan H.Y.L. Kwok. 1995. Decentralization as a Moderating Factor in the Budgetary Participation Performance Relationship: Some Hongkong Evidence. *Accounting and Business Research*. Vol. 25. pp. 107-113.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective commitment, continuance commitment and normative commitment in reflecting organizational commitment. *American International Journal of Business Management*, 3(8), 148-156.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Babeş-Bolyai, & Ray, S. 2023. Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. *In Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* Vol. 30, Issue 1.
- Halim Abdul, Kusufi Syam. 2012. *Akuntansi Sektor Publik : teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hamka, M., & Nadir, S. (2022). Politik Anggaran dan Relasi Aktor dalam Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. *Jurnal Politik Profetik*, 10(1), 79-98.
- Hanson, E. I. 1966. The Budgetary Control Function. *The Accounting Review* (April): pp. 239-2"
- Hofstede G. Neuijen, B. Ohavy, DD, and Sanders G. 1990. Measuring

Organization Culture: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, Vol 35, pp. 286-316

- Hofstede, Geert, Michael Harris B, and Chung Leung L. 1993. Individual Perceptions of Organizational Cultures : A Methodological Treatise on Level of Analysis. *Organizational Studies*. 14/4, 483-503.
- Holmes, Scott and Mersden, Stephen. 1996. An Exploration of The Espoused Organizational Cultures of Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*. Vol 10, Nomor 3 September, pp 26-53.
- Ivonchyk, M. (2020). Gubernatorial policy priorities and state fiscal outcomes. *Politics & Policy*, 48(3), 490-524
- James, Fransiskus, Suwandi. 2009. Pengaruh Partisipasi penyusunan anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Pengetahuan Tentang Manajemen Biaya sebagai Variabel Moderasi. *Kajian Akuntansi* ISSN: 1979-4886, Hal 84-89.
- Jatmiko, B., Laras, T., & Rohmawati, A. (2020). Budgetary participation, organizational commitment, and performance of local government apparatuses. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 379-390.
- Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of work and employee engagement: The role of affective commitment. *The Open Psychology Journal*, 13(1).
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3/4), 327-348.
- Kenis. 1979. Effects on Budgetary Goal Characteristic on Managerial Attitude and Performance. *The Accounting Review* LIV (4). 707-721 (diunduh 6 Januari 2016, dari <http://www.istor.org>).
- Khasanah, S.N. dan Kristanti, I.N. 2020. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kapasitas Individu, Self Esteem dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Desa di Kecamatan Petanahan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(3) Juni 2020.
- Koesmono Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Komariyah, I., Prayudi, A., Edison, E., & Laelawati, K. (2023). The Relationship Between Organizational Culture And Competence With Organizational Commitment In Employees Of Bumd Binjai, North Sumatra. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 210-218.

- Kren, L. 1997. The Role of Accounting Information in Organization Control: The State of the art. Behavioral Accounting Research: Foundation and Frontier (Edited by Vicky Arnold & Steve G. Sutton). *American accounting Association. Sarasota.*
- Latham, G. P., dan Locke, E. A. 1979. Goal Setting-A Motivational Technique That Works. *Organizational Dinamics.* Autumn. 68-80.
- Locke, E., Latham. 1984. Goal Setting. A Motivational Technique That Works. Prentice Hall. Inc Englewood, New Jersey.
- Locke, E.A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 157-189.
- Mahoney, T. A., T. H. Jerdee and S. J. Carroll. 1963. Development of Managerial Performance: A Research Approach. *Cincinnati: South Western Publ. Co.*
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik.* Yogyakarta: Andi.
- Milani, K. 1975. The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes : A Field Study. *The Accounting Review* 50, April.
- Miner, J.B. 1992. *Industrial and organizational psychology.* New York: McGraw Hill International Edition.
- Mishal, A., Dubey, R., Gupta, O.K. and Luo, Z. (2017), "Dynamics of environmental consciousness and green purchase behaviour: an empirical study", *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, Vol. 9 No. 5, pp. 682-706. <https://doi.org/10.1108/IJCCSM-11-2016-0168>
- Nguyen, H. D., Tran, D. M. T., Vu, T. B., & Le, P. T. T. (2020). An Empirical Study of Affective Commitment: the Case of Machinery Enterprises in Hochiminh City. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 429-455.
- Nguyen, P. V., Nguyen, L. T., Doan, K. N. V., & Tran, H. Q. (2021). Enhancing emotional engagement through relational contracts, management receptiveness, and employee commitment as a stimulus for job satisfaction and job performance in the public sector. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(1), 203-224.
- Nirwana. 2021. The Moderation Effect of Psychological Capital and Motivation in Relationship of Budgetary Participation to Performance of the Local Government. *Psychology And Education.* 58(1): 339-349.
- Nouri, H. dan R. J. Parker. 1996. The Effect of Organizational Commitment on Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack. *Behavioral*

Research In Accounting. Vol 8. 74-90.

- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative.
- Nurhalimah. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Perangkat Daerah di Pemerintah Aceh. *Jurnal Teknik Sipil*. ISSN 2302-0164 pp. 27-36.
- Pabundu Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Porter, L.W., R. M. Strees, R.T. Mowday, dan P.V. Boulian. 1974. Organizational Commitment in Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* 59: 603-609.
- Pratiwy Annisa. 2013. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)*. Artikel Ilmiah. Universitas Negeri Padang.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. 2018. Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101.
- Randall D.M. 1990. The Consequencess of Organization Commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organization Behavior*. Pp 361-378.
- Riduwan, dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sardjito, dan Muthaher. 2007. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan*

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Simposium Nasional Akuntansi X. IAI.

- Sari, Adiputra, dan Yuniarta. 2014. Pengaruh Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *E-journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 2, Nomor 1 Tahun 2014.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., ... & Sulistiana, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Unisma Press.
- Schuler, R.S., and J.S. Kim. 1976. Interactive Effect of Participation in Decision Making, the Goal Setting Process and Feedback on Employee Satisfaction and Performance. *Academy of Management Proceedings*, pp. 144-117.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business*. Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyoko, P. I., & Kurniasih, D. (2022). SMEs Performance During Covid-19 Pandemic and VUCA Era: How the role of Organizational Citizenship Behavior, Budgetary, Participation and Information Asymmetry?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 105-116.
- Shelly, Emrinaldi, dan Julita. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *JOM FEKON Vol 1 No. 2 Oktober 2014*.
- Shields, J.F and Shields, M. 1998. Antecedents of Participate Budgeting. *Accounting Organitations and Society*: 49-76.
- Shields. M. D. and S. M. young. 1993. Antecedent and Consequences of Participative Budgeting: Evidence on the Effects of Asymmetrical Information. *Jurnal of Management Accounting Research*, Vol. 5: 265- 280.
- Siegel G, and Marconi, H.R. 1989. *Behavioral Accounting*. South Western Publishing Co.
- Silvia, A. N., & Myrna, R. (2023). Peran Masyarakat Dalam Proses Perencanaan Anggaran Publik Untuk Meningkatkan Akuntabilitas Dan Efektivitas Penggunaan Dana Publik. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Siswiraningtyas, A.N and Yuhertiana, I. 2021. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Anggaran, Komitmen Organisasi Terhadap Senjangan Anggaran. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.14, No.1, Juli 2021, pp. 113 – 122.

- Soleiman, I. D., Hasan J. & Ismail N. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Mirai Management*, 8(2).
- Solina Meria. 2014. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kota Tanjungpinang*
- Steers, R. M., dan Porter, L. W. 1987. *Motivation and Work Behavior*. USA: McGraw-Hillinc.
- Stoner, James A.F and Charles Wankel. 1986. *Manajemen Edisi tiga*. Jilid 2. Alih bahasa Wilhelmus W, Bakowatun Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Syafrial. 2009. *Pengaruh Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Pada Pemerintah Kabupaten Sarolangun*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Umar, Husein, 2008, *Metode Riset Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang-Undang RI No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Wardhany, M. (2023). The Participation and Budget Clarity Effect on Government Agencies Accountability Performance with Culture and Work Commitment as Moderating Variables. In *7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022)* (pp. 603-615). Atlantis Press.
- Yao, G. E., & Xiao-Na, D. E. N. G. (2018, April). Research on the Impact of Budgetary Participation on Management Performance Based on Meta-analysis. In *2018 5th International Conference on Management Science and Management Innovation (MSMI 2018)* (pp. 51-55). Atlantis Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu PPK / PPTK Pegawai Pemerintah Kota Tangerang

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah alat pengambilan data dalam menyusun disertasi saya yang berjudul **"PENGARUH PARTISIPASI DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA APARAT DENGAN KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI"**

Kuesioner ini terdiri dari 8 bagian yaitu :

1. Biodata responden
2. Kuesioner untuk mengukur Variabel Kinerja Aparat = 9 pertanyaan);
3. Kuesioner untuk mengukur Variabel Partisipasi Anggaran = 6 pertanyaan;
4. Kuesioner untuk mengukur Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran = 5 pertanyaan;
5. Kuesioner untuk mengukur Variabel Komitmen Organisasi dengan Komponen Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) = 8 pertanyaan;
6. Kuesioner untuk mengukur Variabel Komitmen Organisasi dengan Komponen Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) = 14 pertanyaan
7. Kuesioner untuk mengukur Variabel Komitmen Organisasi dengan Komponen Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*) = 8 pertanyaan; dan
8. Kuesioner untuk mengukur Variabel Budaya Organisasi = 8 pertanyaan.

Informasi yang sedianya anda berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Mugiya Wardhany

A. Biodata Responden

Petunjuk : Beri tanda X (silang) pada pilihan di bawah ini dan jawablah pertanyaan yang ada, sesuai dengan keadaan anda.

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
5. Nama OPD :
6. Lama Bekerja : 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 10 Tahun Keatas
7. Lama Menduduki Jabatan Terakhir :
8. Apakah Saat ini Menjabat sebagai : Ya
PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) Tidak
9. Apakah Saat ini Menjabat sebagai : Ya
PPTK (Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan) Tidak
10. Pendidikan Terakhir : DIII
 DIV/S1
 S2
 S3

B. Daftar Kuesioner

1. Kinerja Aparat (Mahoney *et al.*, 1963)

Berikut ini daftar pertanyaan mengenai kinerja aparat. Pada bagian ini anda diminta untuk mengukur kinerja anda akhir-akhir ini dan jawaban akan digunakan untuk mengetahui pengukuran kinerja PPK dan PPTK di unit kerja Bapak/Ibu. Mohon diberi tanda X (silang) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai, dengan ketentuan berikut :

1 = sangat tidak memuaskan

2 = tidak memuaskan

3 = cukup memuaskan

4 = memuaskan

5 = sangat memuaskan

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Menentukan tujuan, kebijakan dan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penganggaran dan penyusunan program. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Mengumpulkan dan menyiapkan informasi yang biasanya berbentuk catatan, laporan, dan rekening (pengukuran hasil, pencatatan pembukuan, analisis pekerjaan). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Tukar – menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberi tahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja dari data keuangan maupun kinerja yang diminati (misalnya : penilaian terhadap pegawai, kinerja financial serta penilaian jasa/produk) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Mengarahkan pemimpin dan mengembangkan bawahan anda (seperti : membimbing, melatih, dan menjelaskan peraturan kerja bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Mempertahankan angkatan kerja di bagian anda (seperti : merekrut, mewawancarai, dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan, dan memutasi pegawai) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Melakukan pembelian, penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang / jasa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Mempromosikan tujuan umum perusahaan anda, dengan cara memberikan konsultasi secara lisan atau berhubungan dengan individu/kelompok di luar perusahaan (seperti : menghadiri pertemuan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Kinerja lainnya dari aktivitas manajerial perusahaan (selain dari yang telah disebutkan pada nomor 1 – 8) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. Partisipasi Anggaran (Milani, 1975)

Berikut ini daftar pertanyaan mengenai partisipasi anggaran. Pada bagian ini anda diminta untuk mengukur partisipasi anggaran dan jawaban akan digunakan untuk mengetahui pengukuran partisipasi PPK dan PPTK terkait anggaran di unit kerja Bapak/Ibu. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab enam pertanyaan dibawah ini, dengan cara memilih angka 1 sampai 5 dengan tanda X (silang) yang menunjukkan seberapa dekat jawaban Bapak/Ibu.

Ket :

Angka 1 merupakan penilaian paling jelek dan 5 merupakan penilaian paling bagus.

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|------------------|---|------------|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Kategori mana di bawah ini yang dapat menjelaskan dengan sebaik-baiknya tentang kegiatan Anda ketika anggaran sedang disusun? Saya ikut dalam penyusunan : (X1-1) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Tidak Satupun | | | Semua Anggaran | |
| 2 | Kategori nama di bawah ini yang dapat menjelaskan dengan sebaik-baiknya alasan yang diberikan oleh atasan Anda ketika revisi anggaran dibuat ? Alasannya : (X1-2) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Tidak masuk akal | | Masuk Akal | | |
| 3 | Seberapa sering Anda menyatakan permintaan, pendapat dan atau usulan tentang anggaran kepada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Tidak Pernah | | | Sangat sering | |

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|--------------|---|---|---------------|---|
| | atasan Anda tanpa diminta ? (X1-3) | | | | | |
| 4 | Menurut perasaan Anda, seberapa banyak pengaruh Anda yang tercermin dalam anggaran final ? (X1-4) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Tidak ada | | | Sangat banyak | |
| 5 | Bagaimana Anda menilai kontribusi Anda terhadap anggaran ? Kontribusi saya : (X1-5) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Tidak ada | | | Sangat banyak | |
| 6 | Seberapa sering atasan Anda minta pendapat dan atau usulan ketika anggaran sedang disusun ? (X1-6) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Tidak pernah | | | Sangat sering | |

3. Kejelasan Anggaran

Berikut ini daftar pertanyaan mengenai Kejelasan Anggaran. Pada bagian ini anda diminta untuk mengukur Kejelasan Anggaran yang anda susun dan jawaban akan digunakan untuk mengetahui dan memahami sasaran yang akan dicapai oleh anggaran tersebut serta bagaimana akan mencapainya dengan menggunakan sumber yang ada, selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan yang akan dicapai. Mohon diberi tanda X (silang) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai, dengan ketentuan berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|---|---|
| 1 | Sasaran anggaran satuan kerja yang terdapat dalam APBD, harus diuraikan secara jelas dan spesifik, sehingga saya dapat memahaminya dengan yakin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya merasa sasaran-sasaran anggaran satuan kerja saya terdapat dalam APBD, tidak membingungkan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya dapat mengetahui tingkat kepentingan sasaran anggaran pada setiap program. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Saya dapat mengetahui secara jelas outcome yang harus dicapai pada setiap program kerja dan kegiatan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya menyadari sasaran anggaran satuan kerja pada APBD tersebut merupakan hal yang sangat penting sehingga penyelesaian kegiatan yang sesuai dengan ketentuan dalam anggaran perlu diprioritaskan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. Komitmen Organisasi

a. Komitmen Afektif (Affective commitment)

Berikut ini daftar pertanyaan mengenai Komitmen Organisasi. Pada bagian ini anda diminta untuk mengukur Komitmen Organisasi tempat anda bekerja dengan komponen Komitmen Afektif (Affective commitment) dan jawaban akan digunakan untuk mengetahui komitmen yang berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai, identifikasi dan keterlibatan pegawai pada organisasi. Mohon diberi tanda X (silang) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai, dengan ketentuan berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya merasa seolah-olah masalah organisasi menjadi masalah pribadi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Saya merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perusahaan di tempat saya bekerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya tidak pernah merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Saya tidak mempunyai ikatan emosi dengan organisasi ini. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Organisasi ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi ini. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

b. Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*)

Berikut ini daftar pertanyaan mengenai Komitmen Organisasi. Pada bagian ini anda diminta untuk mengukur Komitmen Organisasi tempat anda bekerja dengan komponen Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*) dan jawaban akan digunakan untuk mengetahui komitmen yang didasarkan pada pertimbangan untung rugi dalam diri pegawai berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Mohon diberi tanda centang (v) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai, dengan ketentuan berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|---|---|---|
| 1 | Saya tidak takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekarang, walaupun saya ingin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Tidak akan merugikan saya jika saya meninggalkan organisasi sekarang. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Saya merasa mempunyai beberapa pilihan untuk memutuskan pergi meninggalkan organisasi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Salah satu dari sedikit konsekuensi serius untuk meninggalkan organisasi ini akan menjadi kekurangan alternatif yang tersedia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Salah satu alasan saya untuk terus bekerja di organisasi ini ialah jika saya meninggalkan organisasi maka akan mengorbankan manfaat yang diberikan organisasi saya yang tidak didapat dari perusahaan lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Saya kadang-kadang melakukan pekerjaan lebih baik dari yang saya kerjakan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|---|---|---|
| 10 | Saya sering melakukan lebih baik daripada yang diharapkan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Saya sering mengeluarkan usaha ekstra dalam mengerjakan pekerjaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Saya selalu mencoba untuk bekerja sekeras mungkin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Kualitas pekerjaan saya adalah yang terbaik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Saya dengan sengaja mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

c. Komitmen Normatif (*Normatif commitment*)

Berikut ini daftar pertanyaan mengenai Komitmen Organisasi. Pada bagian ini anda diminta untuk mengukur Komitmen Organisasi tempat anda bekerja dengan komponen Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*) dan jawaban akan digunakan untuk mengetahui komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Mohon diberi tanda X (silang) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai, dengan ketentuan berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|---|---|---|
| 1 | Saya tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya tidak percaya bahwa orang tersebut harus selalu setia kepada organisasinya. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Salah satu alasan saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah saya percaya bahwa loyalitas sangat penting oleh karena itu saya merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Jika saya ditawarkan untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|---|---|---|
| 6 | Saya diajari untuk percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasinya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Hal yang baik akan terjadi apabila seseorang setia kepada organisasinya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Saya tidak memikirkan yang diinginkan sebuah perusahaan adalah pria dan wanita. (R) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. Budaya Organisasi

Berikut ini daftar pertanyaan mengenai Budaya Organisasi. Pada bagian ini anda diminta untuk mengukur Budaya Organisasi tempat anda bekerja dan jawaban akan digunakan untuk mengetahui Budaya Organisasi di unit kerja Bapak/Ibu. Mohon diberi tanda X (silang) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai, dengan ketentuan berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|---|---|---|
| 1 | Di tempat saya bekerja, keputusan-keputusan yang penting lebih sering dibuat oleh kelompok daripada dibuat secara individu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Di tempat saya bekerja, lebih tertarik pada orang yang mengerjakannya dibandingkan pada hasil pekerjaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Di tempat saya bekerja, keputusan-keputusan lebih sering dibuat oleh manajemen tingkat atas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Di tempat saya bekerja, para manager cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Di tempat saya bekerja, memberikan petunjuk kerja yang lebih jelas kepada pegawai baru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Di tempat saya bekerja, perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan suat keputusan-keputusan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Di tempat saya bekerja, mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat sekitar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Di tempat saya bekerja, mempedulikan terhadap masalah-masalah pribadi pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Lampiran 2. Statistik Deskriptif

FREQUENCIES

VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/ORDER= ANALYSIS .

Frequencies

Statistics

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 9.3 |
| | 3.00 | 9 | 16.7 | 16.7 | 25.9 |
| | 4.00 | 28 | 51.9 | 51.9 | 77.8 |
| | 5.00 | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 2.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.7 |
| | 3.00 | 20 | 37.0 | 37.0 | 40.7 |
| | 4.00 | 22 | 40.7 | 40.7 | 81.5 |
| | 5.00 | 10 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| Total | | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 2.00 | 3 | 5.6 | 5.6 | 7.4 |
| | 3.00 | 13 | 24.1 | 24.1 | 31.5 |
| | 4.00 | 31 | 57.4 | 57.4 | 88.9 |
| | 5.00 | 6 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 5.6 |
| | 3.00 | 18 | 33.3 | 33.3 | 38.9 |
| | 4.00 | 26 | 48.1 | 48.1 | 87.0 |
| | 5.00 | 7 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 2.00 | 2 | 3.7 | 3.7 | 5.6 |
| | 3.00 | 16 | 29.6 | 29.6 | 35.2 |
| | 4.00 | 29 | 53.7 | 53.7 | 88.9 |
| | 5.00 | 6 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 2.00 | 5 | 9.3 | 9.3 | 11.1 |
| | 3.00 | 18 | 33.3 | 33.3 | 44.4 |
| | 4.00 | 21 | 38.9 | 38.9 | 83.3 |
| | 5.00 | 9 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies

Statistics

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
|---|---------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Kurang Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 5.6 |
| | Setuju | 32 | 59.3 | 59.3 | 64.8 |
| | Sangat Setuju | 19 | 35.2 | 35.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.7 |
| | Kurang Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 5.6 |
| | Setuju | 41 | 75.9 | 75.9 | 81.5 |
| | Sangat Setuju | 10 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Kurang Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 7.4 |
| | Setuju | 42 | 77.8 | 77.8 | 85.2 |
| | Sangat Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Setuju | 42 | 77.8 | 77.8 | 81.5 |
| | Sangat Setuju | 10 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Kurang Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.7 |
| | Setuju | 39 | 72.2 | 72.2 | 75.9 |
| | Sangat Setuju | 13 | 24.1 | 24.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies**Statistics**

| | | X3.1.1 | X3.1.2 | X3.1.3 | X3.1.4 | X3.1.5 | X3.1.6 | X3.1.7 | X3.1.8 |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table**X3.1.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | Kurang Setuju | 17 | 31.5 | 31.5 | 38.9 |
| | Setuju | 28 | 51.9 | 51.9 | 90.7 |
| | Sangat Setuju | 5 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Kurang Setuju | 6 | 11.1 | 11.1 | 13.0 |
| | Setuju | 34 | 63.0 | 63.0 | 75.9 |
| | Sangat Setuju | 13 | 24.1 | 24.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | Tidak Setuju | 20 | 37.0 | 37.0 | 44.4 |
| | Kurang Setuju | 14 | 25.9 | 25.9 | 70.4 |
| | Setuju | 14 | 25.9 | 25.9 | 96.3 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Tidak Setuju | 17 | 31.5 | 31.5 | 35.2 |
| | Kurang Setuju | 17 | 31.5 | 31.5 | 66.7 |
| | Setuju | 15 | 27.8 | 27.8 | 94.4 |
| | Sangat Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| | Tidak Setuju | 34 | 63.0 | 63.0 | 77.8 |
| | Kurang Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 85.2 |
| | Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| | Tidak Setuju | 32 | 59.3 | 59.3 | 74.1 |
| | Kurang Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 88.9 |
| | Setuju | 5 | 9.3 | 9.3 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| | Kurang Setuju | 11 | 20.4 | 20.4 | 29.6 |
| | Setuju | 30 | 55.6 | 55.6 | 85.2 |
| | Sangat Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 9 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | Tidak Setuju | 38 | 70.4 | 70.4 | 87.0 |
| | Kurang Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 94.4 |
| | Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies**Statistics**

| | | X3.2.1 | X3.2.2 | X3.2.3 | X3.2.4 | X3.2.5 | X3.2.6 | X3.2.7 | X3.2.8 | X3.2.9 | X3.2.10 | X3.2.11 | X3.2.12 | X3.2.13 | X3.2.14 |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

X3.2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| | Tidak Setuju | 20 | 37.0 | 37.0 | 51.9 |
| | Kurang Setuju | 15 | 27.8 | 27.8 | 79.6 |
| | Setuju | 10 | 18.5 | 18.5 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Tidak Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 16.7 |
| | Kurang Setuju | 30 | 55.6 | 55.6 | 72.2 |
| | Setuju | 13 | 24.1 | 24.1 | 96.3 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Tidak Setuju | 15 | 27.8 | 27.8 | 31.5 |
| | Kurang Setuju | 19 | 35.2 | 35.2 | 66.7 |
| | Setuju | 16 | 29.6 | 29.6 | 96.3 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | Tidak Setuju | 22 | 40.7 | 40.7 | 48.1 |
| | Kurang Setuju | 24 | 44.4 | 44.4 | 92.6 |
| | Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Kurang Setuju | 16 | 29.6 | 29.6 | 33.3 |
| | Setuju | 31 | 57.4 | 57.4 | 90.7 |
| | Sangat Setuju | 5 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Tidak Setuju | 22 | 40.7 | 40.7 | 44.4 |
| | Kurang Setuju | 22 | 40.7 | 40.7 | 85.2 |
| | Setuju | 7 | 13.0 | 13.0 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Tidak Setuju | 9 | 16.7 | 16.7 | 18.5 |
| | Kurang Setuju | 32 | 59.3 | 59.3 | 77.8 |
| | Setuju | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Kurang Setuju | 20 | 37.0 | 37.0 | 42.6 |
| | Setuju | 27 | 50.0 | 50.0 | 92.6 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Kurang Setuju | 12 | 22.2 | 22.2 | 25.9 |
| | Setuju | 37 | 68.5 | 68.5 | 94.4 |
| | Sangat Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 15 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| | Setuju | 35 | 64.8 | 64.8 | 92.6 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 14 | 25.9 | 25.9 | 25.9 |
| | Setuju | 35 | 64.8 | 64.8 | 90.7 |
| | Sangat Setuju | 5 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 7 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | Setuju | 39 | 72.2 | 72.2 | 85.2 |
| | Sangat Setuju | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 12 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | Setuju | 35 | 64.8 | 64.8 | 87.0 |
| | Sangat Setuju | 7 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2.14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Kurang Setuju | 14 | 25.9 | 25.9 | 31.5 |
| | Setuju | 30 | 55.6 | 55.6 | 87.0 |
| | Sangat Setuju | 7 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies**Statistics**

| | | X3.3.1 | X3.3.2 | X3.3.3 | X3.3.4 | X3.3.5 | X3.3.6 | X3.3.7 | X3.3.8 |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table**X3.3.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 11 | 20.4 | 20.4 | 20.4 |
| | Setuju | 34 | 63.0 | 63.0 | 83.3 |
| | Sangat Setuju | 9 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Tidak Setuju | 17 | 31.5 | 31.5 | 37.0 |
| | Kurang Setuju | 20 | 37.0 | 37.0 | 74.1 |
| | Setuju | 13 | 24.1 | 24.1 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 17 | 31.5 | 31.5 | 31.5 |
| | Kurang Setuju | 23 | 42.6 | 42.6 | 74.1 |
| | Setuju | 10 | 18.5 | 18.5 | 92.6 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Kurang Setuju | 13 | 24.1 | 24.1 | 29.6 |
| | Setuju | 28 | 51.9 | 51.9 | 81.5 |
| | Sangat Setuju | 10 | 18.5 | 18.5 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 15 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| | Kurang Setuju | 20 | 37.0 | 37.0 | 64.8 |
| | Setuju | 15 | 27.8 | 27.8 | 92.6 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Kurang Setuju | 6 | 11.1 | 11.1 | 13.0 |
| | Setuju | 36 | 66.7 | 66.7 | 79.6 |
| | Sangat Setuju | 11 | 20.4 | 20.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Kurang Setuju | 6 | 11.1 | 11.1 | 13.0 |
| | Setuju | 31 | 57.4 | 57.4 | 70.4 |
| | Sangat Setuju | 16 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 7.4 |
| | Kurang Setuju | 24 | 44.4 | 44.4 | 51.9 |
| | Setuju | 23 | 42.6 | 42.6 | 94.4 |
| | Sangat Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies**Statistics**

| | | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | X4.7 | X4.8 |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table**X4.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | Kurang Setuju | 14 | 25.9 | 25.9 | 33.3 |
| | Setuju | 32 | 59.3 | 59.3 | 92.6 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Tidak Setuju | 21 | 38.9 | 38.9 | 40.7 |
| | Kurang Setuju | 14 | 25.9 | 25.9 | 66.7 |
| | Setuju | 17 | 31.5 | 31.5 | 98.1 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Tidak Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 9.3 |
| | Kurang Setuju | 16 | 29.6 | 29.6 | 38.9 |
| | Setuju | 30 | 55.6 | 55.6 | 94.4 |
| | Sangat Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X4.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Kurang Setuju | 18 | 33.3 | 33.3 | 38.9 |
| | Setuju | 29 | 53.7 | 53.7 | 92.6 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X4.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 13 | 24.1 | 24.1 | 24.1 |
| | Setuju | 35 | 64.8 | 64.8 | 88.9 |
| | Sangat Setuju | 6 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X4.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | Kurang Setuju | 9 | 16.7 | 16.7 | 20.4 |
| | Setuju | 37 | 68.5 | 68.5 | 88.9 |
| | Sangat Setuju | 6 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X4.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Kurang Setuju | 12 | 22.2 | 22.2 | 27.8 |
| | Setuju | 35 | 64.8 | 64.8 | 92.6 |
| | Sangat Setuju | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

X4.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | Tidak Setuju | 5 | 9.3 | 9.3 | 11.1 |
| | Kurang Setuju | 21 | 38.9 | 38.9 | 50.0 |
| | Setuju | 25 | 46.3 | 46.3 | 96.3 |
| | Sangat Setuju | 2 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies**Statistics**

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |
|---|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N | Valid | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak memuaskan | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| cukup memuaskan | 14 | 25.9 | 25.9 | 27.8 |
| memuaskan | 35 | 64.8 | 64.8 | 92.6 |
| sangat memuaskan | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid cukup memuaskan | 17 | 31.5 | 31.5 | 31.5 |
| memuaskan | 31 | 57.4 | 57.4 | 88.9 |
| sangat memuaskan | 6 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak memuaskan | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| cukup memuaskan | 15 | 27.8 | 27.8 | 29.6 |
| memuaskan | 32 | 59.3 | 59.3 | 88.9 |
| sangat memuaskan | 6 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid cukup memuaskan | 16 | 29.6 | 29.6 | 29.6 |
| memuaskan | 33 | 61.1 | 61.1 | 90.7 |
| sangat memuaskan | 5 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak memuaskan | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| cukup memuaskan | 18 | 33.3 | 33.3 | 37.0 |
| memuaskan | 25 | 46.3 | 46.3 | 83.3 |
| sangat memuaskan | 9 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak memuaskan | 4 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | cukup memuaskan | 25 | 46.3 | 46.3 | 53.7 |
| | memuaskan | 24 | 44.4 | 44.4 | 98.1 |
| | sangat memuaskan | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak memuaskan | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | cukup memuaskan | 22 | 40.7 | 40.7 | 42.6 |
| | memuaskan | 27 | 50.0 | 50.0 | 92.6 |
| | sangat memuaskan | 4 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak memuaskan | 2 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | cukup memuaskan | 29 | 53.7 | 53.7 | 57.4 |
| | memuaskan | 20 | 37.0 | 37.0 | 94.4 |
| | sangat memuaskan | 3 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak memuaskan | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | cukup memuaskan | 23 | 42.6 | 42.6 | 44.4 |
| | memuaskan | 28 | 51.9 | 51.9 | 96.3 |
| | sangat memuaskan | 2 | 3.7 | 3.7 | 100.0 |
| | Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 3. Tabulasi Responden

| Rsp | X1-1 | X1-2 | X1-3 | X1-4 | X1-5 | X1-6 | Total X1 | X2-1 | X2-2 | X2-3 | X2-4 | X2-5 | Total X2 | X3.1-1 | X3.1-2 | X3.1-3 | X3.1-4 | X3.1-5 | X3.1-6 | X3.1-7 | X3.1-8 | Total X3.1 |
|-----|------|------|------|------|------|------|----------|------|------|------|------|------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 18 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 12 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 27 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 24 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 25 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 24 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 24 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 15 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 23 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 22 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 25 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 26 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 25 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 26 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 25 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 23 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 28 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 17 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 21 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 27 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 23 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 23 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 28 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 24 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 20 |

| Rsp | X1-1 | X1-2 | X1-3 | X1-4 | X1-5 | X1-6 | Total X1 | X2-1 | X2-2 | X2-3 | X2-4 | X2-5 | Total X2 | X3.1-1 | X3.1-2 | X3.1-3 | X3.1-4 | X3.1-5 | X3.1-6 | X3.1-7 | X3.1-8 | Total X3.1 |
|-----|------|------|------|------|------|------|----------|------|------|------|------|------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| 37 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 26 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 23 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 24 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 26 |
| 42 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 24 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 26 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 31 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 23 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 27 |
| 49 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 21 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 22 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 19 |

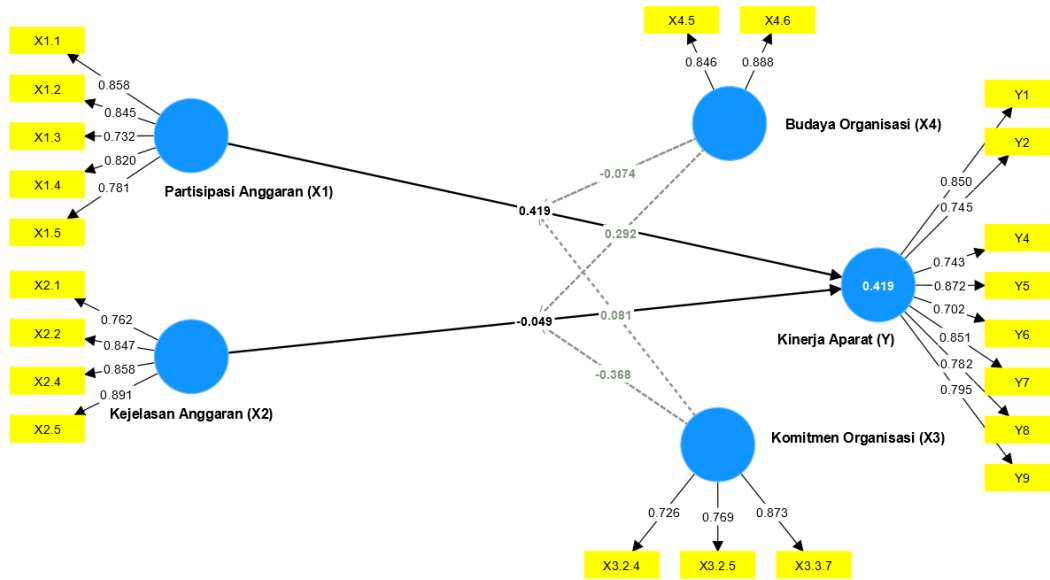
| Rsp | X3.2-1 | X3.2-2 | X3.2-3 | X3.2-4 | X3.2-5 | X3.2-6 | X3.2-7 | X3.2-8 | X3.2-9 | X3.2-10 | X3.2-11 | X3.2-12 | X3.2-13 | X3.2-14 | Total X3.2 | X3.3-1 | X3.3-2 | X3.3-3 | X3.3-4 | X3.3-5 | X3.3-6 | X3.3-7 | X3.3-8 | Total X3.3 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 35 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 42 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 11 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 12 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 13 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 19 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 21 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 24 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 30 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 27 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 30 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 51 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 32 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 51 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 25 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 42 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 34 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 43 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 35 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 36 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 34 |

| Rsp | X3.2-1 | X3.2-2 | X3.2-3 | X3.2-4 | X3.2-5 | X3.2-6 | X3.2-7 | X3.2-8 | X3.2-9 | X3.2-10 | X3.2-11 | X3.2-12 | X3.2-13 | X3.2-14 | Total X3.2 | X3.3-1 | X3.3-2 | X3.3-3 | X3.3-4 | X3.3-5 | X3.3-6 | X3.3-7 | X3.3-8 | Total X3.3 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| 37 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 48 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 39 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 47 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 24 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 41 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 29 |
| 42 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 48 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 43 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 32 |
| 44 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 29 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 48 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 29 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 52 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 54 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |

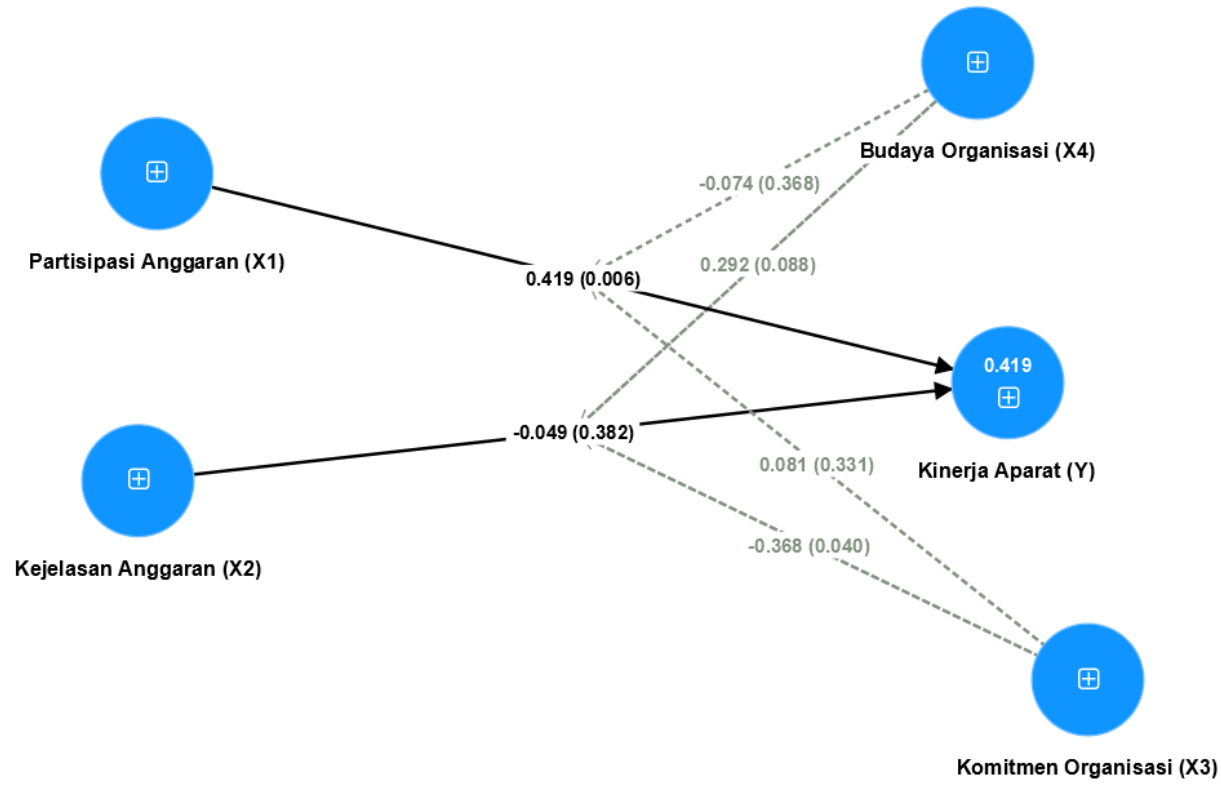
| Rsp | X4-1 | X4-2 | X4-3 | X4-4 | X4-5 | X4-6 | X4-7 | X4-8 | Total X5 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Total Y |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|
| 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 26 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 8 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 15 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 18 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 34 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 29 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 30 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 34 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 35 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 36 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |

| Rsp | X4-1 | X4-2 | X4-3 | X4-4 | X4-5 | X4-6 | X4-7 | X4-8 | Total X5 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Total Y |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|
| 37 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 39 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 42 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 43 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 46 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 47 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 48 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 49 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 50 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 30 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 52 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 53 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 |
| 54 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |

OUTER LOADING – VALIDITY DAN RELIABILITY



BOOSTRAPPING HYPOTHESIS



Lampiran 4. Analisis Data

PROFIL NARASUMBER

| Nama | Lama Bekerja | Jabatan | Latar Belakang Pendidikan |
|-------|--------------|--|----------------------------|
| Pak A | > 10 tahun | Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) | S1 Administrasi Publik |
| Pak B | ~ 15 tahun | Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) | S2 Manajemen Publik |
| Pak C | ~ 12 tahun | Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) | S2 Akuntansi Sektor Publik |

ANALISIS PENGARUH TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH KOTA TANGERANG

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|----------------------|---|---|
| Partisipasi Anggaran | <ol style="list-style-type: none"> Pengikatan Organisasi dan Rasa Terjebak: Komitmen organisasi yang berasal dari perasaan terjebak dalam lingkungan kerja dapat mengurangi pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja. Pegawai yang merasa bosan atau kurang antusias dengan tugas mereka mungkin tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran meskipun sasaran tersebut sudah jelas. Keterikatan Emosional dan Normatif: Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan emosional yang tinggi dengan organisasi, serta pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab moral untuk berkinerja baik, cenderung lebih termotivasi. Namun, jumlah pegawai dengan tingkat keterikatan emosional dan normatif yang tinggi masih terbatas. | <p>Partisipasi anggaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat Pemerintah Kota Tangerang, namun faktor pengaruh tersebut dimoderasi oleh berbagai faktor, termasuk komitmen organisasi dan keterikatan emosional pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi adalah perasaan "terjebak" dalam organisasi, yang dapat melemahkan pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja. Pegawai yang merasa jenuh atau kurang antusias dengan pekerjaan mereka cenderung tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran meskipun sasaran tersebut telah jelas ditetapkan.</p> <p>keterikatan emosional dan normatif juga memainkan peran penting dalam memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat. Pegawai yang memiliki keterikatan</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|----------|--|---|
| | <p>3. Keterbatasan Pilihan Karir: Kurangnya fleksibilitas dalam karir pegawai dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan, termasuk upaya untuk meningkatkan kinerja melalui sasaran anggaran yang jelas. Ketidakpuasan ini dapat mengurangi efektivitas upaya untuk meningkatkan kinerja.</p> <p>4. Keterikatan Finansial dan Emosional dengan Organisasi: Meskipun sasaran anggaran sudah jelas, beberapa pegawai mungkin kurang termotivasi untuk mencapainya karena lebih dipengaruhi oleh kebutuhan finansial daripada keterikatan emosional dengan organisasi. Adanya keterikatan finansial ini dapat mengurangi dampak positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja.</p> <p>5. Perasaan "Terjebak" dan Kinerja Minimalis: Ketika pegawai merasa terjebak dalam organisasi, mereka mungkin kurang termotivasi untuk berkinerja tinggi, bahkan jika sasaran anggaran sudah jelas. Mereka mungkin hanya melakukan pekerjaan sesuai standar minimal tanpa berusaha melampaui ekspektasi.</p> | <p>emosional yang tinggi dengan organisasi atau merasa memiliki kewajiban moral untuk berkinerja baik, cenderung lebih termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran. Namun, jumlah pegawai dengan tingkat keterikatan emosional dan normatif yang tinggi masih terbatas. Keterbatasan dalam pilihan karir juga dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja. Kurangnya fleksibilitas dalam karir pegawai dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan, termasuk upaya untuk meningkatkan kinerja melalui sasaran anggaran yang jelas.</p> <p>Faktor lain yang memoderasi partisipasi anggaran dan perlu diperhatikan adalah keterikatan finansial pegawai dengan organisasi. Meskipun sasaran anggaran sudah jelas, beberapa pegawai mungkin kurang termotivasi untuk mencapainya karena lebih dipengaruhi oleh kebutuhan finansial daripada keterikatan emosional dengan organisasi. Hal ini menandakan bahwa adanya keterikatan finansial dapat mengurangi dampak positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparat.</p> <p>Perasaan "terjebak" dalam organisasi juga dapat menghasilkan kinerja minimalis. Ketika pegawai merasa terjebak, mereka mungkin kurang termotivasi untuk berkinerja tinggi, bahkan jika sasaran anggaran sudah jelas. Mereka mungkin hanya melakukan pekerjaan sesuai standar minimal tanpa berusaha melampaui ekspektasi. Upaya memastikan keberhasilan partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja aparat, perlu dipertimbangkan berbagai faktor internal ini untuk mengoptimalkan dampaknya.</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|--------------------|--|--|
| Kejelasan Anggaran | <p>1. Keterikatan Emosional dan Komitmen Afektif: Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi, yaitu yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan ingin berkontribusi maksimal. Namun, jumlah pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi ini masih terbatas. Komitmen organisasi yang didasari oleh perasaan "terjebak" dapat memperlemah pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja. Pegawai yang merasa jenuh atau kurang antusias mungkin tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran meskipun sudah jelas. Selain itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih luas dapat membantu pegawai lebih memahami dan memanfaatkan kejelasan sasaran anggaran, memperkuat pengaruh positif ini terhadap kinerja mereka.</p> <p>2. Kewajiban Moral dan Komitmen Normatif: Pegawai dengan komitmen normatif yang kuat, yang merasa memiliki kewajiban moral untuk setia dan berkinerja baik, juga cenderung lebih termotivasi. Sama seperti dengan komitmen afektif, jumlah pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi juga masih terbatas. Kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi yang mendukung, dan karakteristik individu yang positif dapat saling menguatkan untuk meningkatkan kinerja. Ketiga faktor ini menciptakan sinergi yang positif, meskipun</p> | <p>Pengaruh kejelasan anggaran terhadap kinerja aparat Pemerintah Kota Tangerang sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling terkait. Pertama, keterikatan emosional dan komitmen afektif pegawai terhadap organisasi menjadi salah satu poin penting. Pegawai yang merasa bangga dan memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Namun, tantangan muncul ketika sebagian pegawai merasa 'terjebak' dalam rutinitas kerja, yang dapat melemahkan pengaruh positif kejelasan anggaran terhadap kinerja, terutama jika mereka merasa kurang antusias atau jenuh. Selanjutnya, komitmen normatif juga berperan penting. Ketika pegawai merasa memiliki kewajiban moral untuk berkinerja baik, mereka lebih cenderung memanfaatkan kejelasan sasaran anggaran sebagai panduan dalam pekerjaan mereka.</p> <p>Selain itu, karakteristik individu seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga memiliki dampak yang signifikan. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang luas lebih mampu memahami dan memanfaatkan kejelasan anggaran dalam pekerjaan mereka, memperkuat pengaruh positifnya terhadap kinerja. Selanjutnya, budaya organisasi yang mendukung juga memainkan peran kunci. Budaya yang mendorong pencapaian target, kerja sama, dan akuntabilitas dapat memperkuat pengaruh kejelasan anggaran terhadap kinerja aparat. Namun, tantangan muncul dalam membangun budaya organisasi yang kuat, yang membutuhkan upaya konsisten dan terintegrasi dari semua tingkatan organisasi.</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|----------|---|---|
| | <p>implementasinya memerlukan upaya yang konsisten dan terintegrasi.</p> <p>3. Pengaruh Budaya Organisasi yang Mendukung: Budaya organisasi yang mendukung pencapaian target, kerja sama, dan akuntabilitas dapat memperkuat pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pegawai. Aparat dalam lingkungan budaya organisasi yang kondusif cenderung lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen yang didasari oleh keterikatan emosional dan kewajiban moral dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan yang diupayakan melalui kejelasan anggaran.</p> <p>4. Keterbatasan Pilihan Karir dan Resistensi terhadap Perubahan: Pegawai yang merasa kurang memiliki pilihan dan fleksibilitas dalam karir mereka cenderung lebih resisten terhadap perubahan, termasuk upaya peningkatan kinerja melalui kejelasan sasaran anggaran. Ketidakpuasan ini dapat menghambat efektivitas inisiatif peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menyediakan lebih banyak peluang karir untuk meningkatkan motivasi dan penerimaan terhadap sasaran anggaran. Budaya organisasi yang kondusif dapat mengurangi resistensi ini dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk menerima perubahan.</p> <p>5. Sinergi antara Kejelasan Sasaran, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Individu: Kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi yang</p> | <p>Resistensi terhadap perubahan juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Pegawai yang merasa kurang memiliki pilihan karir dan fleksibilitas cenderung lebih resisten terhadap perubahan, termasuk upaya peningkatan kinerja melalui kejelasan sasaran anggaran. Sinergi antara kejelasan sasaran, budaya organisasi yang mendukung, dan karakteristik individu yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pengaruh positif kejelasan anggaran terhadap kinerja dapat dimaksimalkan.</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|---|--|--|
| | <p>mendukung, dan karakteristik individu aparat yang positif dapat saling menguatkan untuk meningkatkan kinerja. Ketiga faktor ini dapat menciptakan sinergi yang positif, meskipun implementasinya memerlukan upaya yang konsisten dan terintegrasi. Pegawai yang merasa memiliki hubungan emosional atau kewajiban moral kepada organisasi lebih cenderung mendukung inisiatif peningkatan kinerja meskipun adanya keterbatasan dalam pilihan karir.</p> <p>6. Tantangan dalam Membangun Budaya Organisasi yang Kuat: Meskipun penting, membangun budaya organisasi yang kondusif dan mendukung pengembangan kapasitas individu tidak selalu mudah. Diperlukan upaya yang konsisten dan terintegrasi untuk mencapai sinergi yang positif antara kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, dan karakteristik individu aparat. Tantangan ini mencakup perlunya dukungan berkelanjutan dari seluruh tingkatan organisasi dan komitmen terhadap pengembangan kapasitas individu. Dengan upaya kolektif dan terencana, pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pegawai dapat dimaksimalkan.</p> | |
| Moderasi Pengaruh Komitmen organisasi terhadap partisipasi anggaran | <p>1. Perasaan "Terjebak" dan Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi yang didasari oleh perasaan "terjebak" dalam organisasi dapat memperlemah pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja. Pegawai yang merasa jenuh atau kurang antusias dengan pekerjaannya mungkin</p> | <p>Pada konteks kinerja aparat Pemerintah Kota Tangerang, pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja dapat dimoderasi oleh tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Narasumber menyoroti bahwa komitmen organisasi yang terjebak atau rendah dapat mengurangi efektivitas dari kejelasan sasaran anggaran dalam memotivasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|----------|--|--|
| | <p>tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran meskipun sudah jelas.</p> <p>2. Keterikatan Emosional dan Normatif: Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi, yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Begitu juga dengan pegawai yang memiliki komitmen normatif yang kuat, yang merasa memiliki kewajiban moral untuk setia dan berkinerja baik. Namun, jumlah pegawai dengan komitmen afektif dan normatif yang tinggi masih terbatas.</p> <p>3. Pilihan dan Fleksibilitas Karir: Kurangnya pilihan dan fleksibilitas dalam karir pegawai dapat membuat mereka lebih resisten terhadap perubahan, termasuk upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kejelasan sasaran anggaran. Ketidakpuasan ini bisa menghambat efektivitas inisiatif peningkatan kinerja.</p> | <p>sasaran anggaran saja tidak cukup untuk memastikan peningkatan kinerja, terutama jika pegawai merasa kurang antusias atau terbatas dalam pilihan karir mereka. Faktor-faktor ini, seperti yang disebutkan oleh Pak A, dapat menghambat inisiatif peningkatan kinerja melalui kejelasan sasaran anggaran.</p> <p>Komitmen afektif dan normatif memainkan peran penting dalam menguatkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja. Narasumber menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional yang tinggi dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Begitu juga dengan pegawai yang merasa memiliki kewajiban moral untuk setia dan berkinerja baik. Namun, narasumber juga menyoroti bahwa jumlah pegawai dengan komitmen afektif dan normatif yang tinggi masih terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk memperhatikan dan memperkuat komitmen organisasi dalam strategi manajemen kinerja untuk memastikan keberhasilan dari partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja aparat Pemerintah Kota Tangerang.</p> <p>Pada peningkatan kinerja aparat, penting untuk tidak hanya memperjelas sasaran anggaran, tetapi juga untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat memoderasi pengaruhnya, seperti komitmen organisasi. Dengan memperkuat keterikatan emosional dan normatif pegawai terhadap organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, partisipasi anggaran dapat menjadi lebih efektif dalam mendorong kinerja yang optimal. Ini menekankan pentingnya pendekatan yang holistik dalam manajemen kinerja, yang tidak hanya memperhitungkan faktor-faktor</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|--|---|--|
| Moderasi Budaya organisasi terhadap partisipasi anggaran | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterikatan Finansial dan Emosional dengan Organisasi: Meskipun sasaran anggaran sudah jelas, beberapa pegawai mungkin kurang termotivasi untuk mencapainya karena lebih dipengaruhi oleh kebutuhan finansial daripada keterikatan emosional dengan organisasi. Adanya keterikatan finansial ini dapat mengurangi dampak positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja. 2. Perasaan "Terjebak" dan Kinerja Minimalis: Ketika pegawai merasa "terjebak" dalam organisasi, mereka mungkin kurang termotivasi untuk berkinerja tinggi, bahkan jika sasaran anggaran sudah jelas. Mereka mungkin hanya melakukan pekerjaan sesuai standar minimal tanpa berusaha melampaui ekspektasi. | <p>eksternal seperti kebijakan anggaran, tetapi juga faktor-faktor internal seperti budaya organisasi dan tingkat komitmen individu.</p> <p>Data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja aparat di Pemerintah Kota Tangerang. Narasumber menyoroti bahwa ketika pegawai lebih terikat secara finansial daripada emosional dengan organisasi, motivasi untuk mencapai sasaran anggaran dapat tereduksi. Ini menandakan bahwa keberadaan keterikatan finansial dapat mengurangi dampak positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang cenderung membuat pegawai merasa "terjebak" dalam lingkungan kerja atau fokus pada pemenuhan standar minimal dapat menghambat motivasi untuk berkinerja tinggi, bahkan ketika sasaran anggaran telah jelas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung atau bahkan menghambat motivasi intrinsik pegawai dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja.</p> <p>Keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan memberikan dukungan terhadap visi dan tujuan anggaran dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen yang memperkuat ikatan emosional dan nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan organisasi dapat memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat. Oleh karena itu, untuk memastikan keberhasilan dari partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja aparat, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|---|---|---|
| | | memperkuat budaya organisasi yang mendukung motivasi intrinsik pegawai serta meminimalkan faktor-faktor yang dapat menghambatnya. |
| Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Kejelasan Sasaran Anggaran | <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="477 363 1205 866">1. Keterikatan Emosional dan Komitmen Afektif: Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi, yaitu yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan ingin berkontribusi maksimal. Namun, jumlah pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi ini masih terbatas. Komitmen organisasi yang didasari oleh perasaan "terjebak" dalam organisasi dapat memperlemah pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja. Pegawai yang merasa jenuh atau kurang antusias dengan pekerjaannya mungkin tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran meskipun sudah jelas <li data-bbox="477 866 1205 1106">2. Kewajiban Moral dan Komitmen Normatif: Pegawai dengan komitmen normatif yang kuat, yang merasa memiliki kewajiban moral untuk setia dan berkinerja baik, juga cenderung lebih termotivasi. Sama seperti dengan komitmen afektif, jumlah pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi juga masih terbatas. <li data-bbox="477 1106 1205 1300">3. Keterbatasan Pilihan Karir: Ketika pegawai merasa kurang memiliki pilihan dan fleksibilitas dalam karir mereka, mereka cenderung lebih resisten terhadap perubahan, termasuk upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kejelasan sasaran | <p data-bbox="1232 363 2020 901">Pengaruh kejelasan anggaran terhadap kinerja aparat Pemerintah Kota Tangerang dapat dimoderasi oleh komitmen organisasi dalam beberapa cara. Pertama, keterikatan emosional dan komitmen afektif memainkan peran penting dalam motivasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan berusaha memberikan yang terbaik. Namun, jumlah pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi ini masih terbatas. Sebaliknya, pegawai yang merasa "terjebak" dalam organisasi, mengalami kejenuhan atau kurang antusiasme dalam pekerjaan mereka, mungkin tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran yang telah jelas ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak selalu memadai untuk meningkatkan kinerja jika tidak didukung oleh keterikatan emosional yang kuat.</p> <p data-bbox="1232 938 2020 1300">Kewajiban moral dan komitmen normatif juga berkontribusi signifikan terhadap motivasi pegawai. Pegawai dengan komitmen normatif yang kuat merasa memiliki tanggung jawab moral untuk setia dan berkinerja baik, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran. Namun, seperti komitmen afektif, jumlah pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi juga terbatas. Ini menunjukkan bahwa meskipun kejelasan anggaran penting, efeknya pada kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya komitmen moral yang kuat dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi cenderung lebih berusaha</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|----------|--|---|
| | <p>anggaran. Ketidakpuasan ini bisa menghambat efektivitas inisiatif peningkatan kinerja.</p> <p>4. Resistensi terhadap Perubahan: Komitmen yang didasari oleh keterikatan emosional dan kewajiban moral dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan yang diupayakan melalui kejelasan anggaran. Pegawai yang merasa memiliki hubungan emosional atau kewajiban moral kepada organisasi lebih cenderung mendukung inisiatif peningkatan kinerja meskipun adanya keterbatasan dalam pilihan karir.</p> | <p>melampaui ekspektasi, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.</p> <p>Keterbatasan pilihan karir juga menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas kejelasan sasaran anggaran. Pegawai yang merasa kurang memiliki pilihan dan fleksibilitas dalam karir mereka cenderung lebih resisten terhadap perubahan, termasuk inisiatif peningkatan kinerja melalui kejelasan anggaran. Ketidakpuasan ini dapat menghambat efektivitas inisiatif tersebut. Pegawai yang tidak melihat peluang untuk berkembang atau merasa terjebak dalam posisi mereka mungkin kurang termotivasi untuk memaksimalkan kinerja mereka, meskipun sasaran anggaran sudah jelas. Oleh karena itu, memberikan lebih banyak pilihan dan fleksibilitas karir dapat meningkatkan penerimaan dan efektivitas kejelasan anggaran.</p> <p>Komitmen yang didasari oleh keterikatan emosional dan kewajiban moral dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan yang diupayakan melalui kejelasan anggaran. Pegawai yang merasa memiliki hubungan emosional atau kewajiban moral kepada organisasi lebih cenderung mendukung inisiatif peningkatan kinerja, bahkan jika mereka memiliki keterbatasan dalam pilihan karir. Komitmen semacam ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih reseptif terhadap perubahan dan inisiatif baru, memungkinkan kejelasan anggaran untuk lebih efektif meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen emosional dan moral di kalangan pegawai dapat memoderasi efek kejelasan anggaran secara positif terhadap</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|--|---|---|
| | | kinerja, menciptakan kondisi yang lebih kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. |
| Moderasi Budaya Organisasi terhadap Kejelasan Sasaran Anggaran | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pentingnya Karakteristik Individu: Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan lebih berpengalaman cenderung lebih mampu memahami dan memanfaatkan kejelasan sasaran anggaran dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat memperkuat pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pegawai. 2. Sinergi antara Kejelasan Sasaran, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Individu: Kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi yang mendukung, dan karakteristik individu aparat yang positif dapat saling menguatkan untuk meningkatkan kinerja. Ketiga faktor ini dapat menciptakan sinergi yang positif, meskipun implementasinya memerlukan upaya yang konsisten dan terintegrasi. 3. Pengaruh Budaya Organisasi yang Mendukung: Budaya organisasi yang mendukung pencapaian target, kerja sama, dan akuntabilitas dapat memperkuat pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparat. Aparat dalam lingkungan budaya organisasi yang kondusif cenderung lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 4. Keterikatan Emosional dan Komitmen Organisasi: Ketika pegawai merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi, mereka lebih termotivasi untuk berkinerja baik. | <p>Kejelasan sasaran anggaran dimoderasi oleh budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi pengaruhnya bisa bervariasi tergantung pada karakteristik individu pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman yang lebih banyak cenderung lebih mampu memahami dan mengimplementasikan sasaran anggaran dengan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman merupakan faktor penting yang dapat memperkuat pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki kapasitas untuk memahami tujuan dan target yang jelas, mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif.</p> <p>Selain karakteristik individu, sinergi antara kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi yang mendukung, dan karakteristik individu yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Budaya organisasi yang mendukung dapat membantu memaksimalkan potensi dari sasaran anggaran yang jelas dan kemampuan individu pegawai. Namun, untuk mencapai sinergi yang positif ini, diperlukan upaya yang konsisten dan terintegrasi, di mana semua elemen organisasi harus bekerja bersama-sama untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi peningkatan kinerja.</p> <p>Budaya organisasi yang mendukung pencapaian target, kerja sama, dan akuntabilitas juga memainkan peran kunci dalam memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|----------|--|--|
| | <p>Sebaliknya, pegawai yang merasa "terjebak" dalam organisasi dan bertahan hanya karena kebutuhan finansial mungkin tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran meskipun sudah jelas. Pegawai dengan komitmen afektif dan normatif yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Namun, jumlah pegawai dengan komitmen yang tinggi ini masih terbatas. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi secara keseluruhan dapat memperkuat pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pegawai.</p> <p>5. Resistensi terhadap Perubahan karena Keterbatasan Pilihan Karir: Pegawai yang merasa kurang memiliki pilihan dan fleksibilitas dalam karir mereka cenderung lebih resisten terhadap perubahan, termasuk upaya peningkatan kinerja melalui kejelasan sasaran anggaran. Ketidakpuasan ini dapat menghambat efektivitas inisiatif peningkatan kinerja, menunjukkan pentingnya menyediakan lebih banyak peluang karir untuk meningkatkan motivasi dan penerimaan terhadap sasaran anggaran.</p> <p>6. Tantangan dalam Membangun Budaya Organisasi yang Kuat: Meskipun penting, membangun budaya organisasi yang kondusif dan mendukung pengembangan kapasitas individu tidak selalu mudah. Diperlukan upaya yang konsisten dan terintegrasi untuk mencapai sinergi yang positif antara kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, dan karakteristik individu aparat.</p> | <p>kinerja pegawai. Dalam budaya organisasi yang kondusif, pegawai merasa lebih terarah dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka bekerja dalam lingkungan yang mendorong pencapaian sasaran, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan efektivitas sasaran anggaran yang jelas.</p> <p>Komitmen organisasi, terutama yang didasari oleh keterikatan emosional, juga mempengaruhi motivasi pegawai dalam mencapai sasaran anggaran. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Sebaliknya, pegawai yang merasa "terjebak" dan bertahan hanya karena kebutuhan finansial mungkin tidak termotivasi untuk mencapai sasaran anggaran meskipun sudah jelas. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen afektif dan normatif dalam organisasi dapat memperkuat pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Namun, resistensi terhadap perubahan bisa menjadi hambatan, terutama bagi pegawai yang merasa kurang memiliki pilihan dan fleksibilitas dalam karir mereka. Pegawai yang merasa terbatas dalam karirnya cenderung lebih resisten terhadap perubahan, termasuk upaya peningkatan kinerja melalui kejelasan sasaran anggaran. Ketidakpuasan ini dapat menghambat efektivitas inisiatif peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menyediakan lebih banyak peluang karir bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi dan penerimaan mereka terhadap sasaran anggaran.</p> |

| Variabel | Poin-poin Data | Interpretasi |
|----------|----------------|---|
| | | Meskipun budaya organisasi yang kondusif dan mendukung pengembangan kapasitas individu sangat penting, membangunnya tidak selalu mudah. Diperlukan upaya yang konsisten dan terintegrasi untuk mencapai sinergi yang positif antara kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, dan karakteristik individu aparat. Tantangan dalam membangun budaya organisasi yang kuat mencakup perlunya dukungan berkelanjutan dari seluruh tingkatan organisasi dan komitmen terhadap pengembangan kapasitas individu. Hanya dengan upaya kolektif dan terencana, pengaruh positif dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pegawai dapat dimaksimalkan. |

SARAN

| Poin-Poin Data | Interpretasi |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami Dinamika Komitmen Organisasi: Pimpinan perlu memahami bahwa komitmen organisasi tidak hanya sekadar keberlanjutan, tetapi juga harus didasarkan pada aspek emosional dan norma-norma yang mendukung. 2. Membangun Komitmen Organisasi: Komitmen harus didasarkan pada aspek afektif (emosional) dan normatif (moral), tidak hanya pada kelangsungan kerja semata. 3. Lingkungan Kerja yang Positif: Menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi. 4. Peluang Pengembangan Karir: Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan | <p>Upaya meningkatkan kinerja aparat, pemahaman yang mendalam mengenai dinamika komitmen organisasi sangat penting. Pimpinan harus menyadari bahwa komitmen tidak hanya tentang menjaga keberlanjutan kehadiran pegawai di organisasi, tetapi juga mencakup aspek emosional dan norma-norma yang mendukung keberlangsungan tersebut. Pemimpin harus bisa mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor emosional yang mempengaruhi pegawai agar dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat antara pegawai dan organisasi. Hal ini termasuk memahami motivasi personal, kebutuhan emosional, serta nilai-nilai yang dianut oleh pegawai.</p> <p>Dalam upaya membangun komitmen organisasi, penting untuk fokus pada dua aspek utama: afektif dan normatif. Aspek afektif berkaitan dengan perasaan dan emosi pegawai terhadap organisasi, seperti rasa memiliki dan</p> |

| Poin-Poin Data | Interpretasi |
|--|--|
| <p>keterampilan dan pengetahuan mereka, serta mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.</p> <p>5. Pelibatan dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan agar mereka merasa memiliki peran penting dalam organisasi dan lebih berkomitmen.</p> <p>6. Penghargaan dan Pemberdayaan Pegawai: Pegawai perlu merasa dihargai atas kontribusinya dan diberdayakan untuk mengambil inisiatif serta tanggung jawab dalam pekerjaannya.</p> <p>7. Keterikatan Emosional dan Tanggung Jawab Moral: Membangun hubungan emosional yang kuat antara pegawai dan organisasi serta menumbuhkan rasa tanggung jawab moral yang tinggi untuk menjaga kinerja yang baik.</p> | <p>kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, aspek normatif melibatkan nilai-nilai moral dan etika yang mengarahkan pegawai untuk tetap berkomitmen karena mereka merasa itu adalah hal yang benar untuk dilakukan. Dengan memperhatikan kedua aspek ini, organisasi dapat menciptakan komitmen yang lebih mendalam dan tahan lama.</p> <p>Lingkungan kerja yang positif adalah kunci lain untuk meningkatkan kinerja aparat. Pegawai yang merasa nyaman dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup berbagai faktor, seperti hubungan yang baik antara rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang inklusif dan apresiatif. Ketika pegawai merasa lingkungannya positif, mereka akan lebih antusias dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.</p> <p>Memberikan peluang pengembangan karir kepada pegawai juga merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam pekerjaannya. Peluang pengembangan ini bisa berupa pelatihan, kursus, atau kesempatan untuk mengambil tanggung jawab baru. Dengan demikian, pegawai tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga merasa dihargai dan diinvestasikan oleh organisasi.</p> <p>Pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa suara mereka didengar dan dipertimbangkan, mereka akan merasa lebih dihargai dan berperan penting dalam organisasi. Ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti rapat tim, survey pendapat, atau diskusi terbuka. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih demokratis dan inklusif.</p> |

| Poin-Poin Data | Interpretasi |
|-----------------------|---|
| | <p>Penghargaan dan pemberdayaan pegawai adalah faktor penting lainnya dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai atas kontribusinya akan lebih termotivasi untuk terus berkontribusi secara positif. Selain itu, pemberdayaan pegawai untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja mereka. Ini bisa dilakukan melalui pengakuan publik atas prestasi, pemberian penghargaan, atau pemberian otonomi lebih dalam pekerjaan mereka.</p> <p>Terakhir, membangun keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab moral yang kuat antara pegawai dan organisasi adalah esensial untuk menjaga kinerja yang baik. Hubungan emosional yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai, sementara tanggung jawab moral mendorong mereka untuk selalu melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi. Organisasi harus berupaya menciptakan budaya yang menghargai keterikatan emosional dan tanggung jawab moral ini melalui komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, dan nilai-nilai organisasi yang jelas dan dipegang teguh.</p> |